

Работодатель
Директор

Щербинин П.М.
(Ф.И.О.)


подпись)

Председатель профсоюзного
комитета

Мунаева Н.Н.
(Ф.И.О.)


подпись)



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципальное бюджетное учреждение
муниципального образования город Краснодар
Комплексный спортивно-оздоровительный центр
«Ольгинка»
(МБУ КСОЦ «Ольгинка»)**

(наименование организации)

на 2023-2026 годы
(3 года)

Государственное казенное учреждение
Краснодарского края
«Центр занятости населения города Краснодара»
Уведомление регистрации
коллективного договора, соглашения
Дата 07.09.2023 № 466-Ц
Вед. спец. Г.В. Махмед

Принят на общем собрании
работников «01» сентября 2023г.
Протокол № 130 (прилагается)

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении муниципального образования город Краснодар «Комплексный спортивно-оздоровительный центр «Ольгинка» (далее – МБУ КСОЦ «Ольгинка»), и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются Работодатель – МБУ КСОЦ «Ольгинка», в лице директора Щербинина Петра Максимовича, действующий на основании устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники организации в лице первичной профсоюзной организации, уполномоченной на представительство в соответствии с Уставом, для проведения коллективных договоров, заключения и изменения коллективного договора, осуществления контроля за его выполнением, также для реализации права на участие в управлении организацией, именуемый в дальнейшем «профсоюзный комитет» в лице председателя профсоюзного комитета Мунаевой Н.Н.

1.2. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за не выполнение трудового законодательства, иных норм и актов трудового права.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся деятельности работников организации;

1.3.2. профсоюзный комитет защищает интересы работников с учетом условий и охраны труда, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.

1.3.3. работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

Предметом настоящего Договора являются более благоприятные по сравнению с законами нормы об условиях труда, его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем (ст.41 ТК РФ).

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (ст.43 ТК РФ) (независимо от стажа работы и членства в профсоюзе, режима занятости).

Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере профсоюзного взноса, установленного Уставом профсоюза (ст.30, ст.377 ТК РФ).

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Генеральным, краевым, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на данного работодателя.

1.5.1. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора в организации соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем (ст.43 ТК РФ).

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.7. Взаимные обязательства сторон.

1.7.1. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

- участвовать в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о деятельности предприятия и доводить ее до работников;

- предъявлять работодателю требования от имени работников в случае нарушения работодателем положений настоящего коллективного договора, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия (вплоть до забастовок, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников) с целью урегулирования коллективных трудовых споров;

- способствовать снижению социальной напряженности в организации, укреплению трудовой дисциплины членов профсоюза, обеспечению ее прибыльной работы;

- воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств;

- обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по трудовым спорам (КТС), Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) в случае нарушения законодательства о труде.

1.8. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу 11.11.2020г. по 10.11.2023г. (ст.43 ТК РФ).

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись:

- с коллективным договором;
- с условиями оплаты труда;
- с состоянием условий и охраны труда на рабочем месте;
- с положенными льготами и компенсациями;
- правилами внутреннего трудового распорядка;

и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

2.3. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома (ст.189, ст.190 ТК РФ).

2.4. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.16 ТК РФ). Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на работодателя, и коллективным договором (ст.9 ТК РФ).

2.6. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).

2.7. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством (ст.59 ТК РФ) с участием профсоюзного комитета (ст.372 ТК РФ).

2.8. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ).

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст.68 ТК РФ).

2.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст.60 ТК РФ).

2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.11. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ (ст.72.1 ТК РФ).

2.12. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст.73 ТК РФ).

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь срок, указанный в медицинском заключении, отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности).

2.13. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ и по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами.

2.14. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обя-

занностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.82, ст.373 ТК РФ).

Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее, чем за **три месяца**, предоставлять представителю работников информацию о предстоящем высвобождении работников.

2.15. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют лица:

- предпенсионного возраста (два года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей от 14 до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей от 14 до 16 лет без матери;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации.
- **Работодатель обязуется:**
- При приеме, переводе на другую работу работников знакомить под роспись соответственно с режимом труда и отдыха, системой оплаты труда, установленными Договором и локальными нормативными актами Учреждения, обязанностями, преимуществами и льготами (в соответствии со ст. 68 ТК).
- Согласовывать с Профсоюзным комитетом включение в индивидуальные трудовые договоры положений о социально – бытовых условиях.
- При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) в первую очередь принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:
 - - ликвидация вакансий, увольнение совместителей;
 - - сокращение численности административно - управленческого персонала;
 - - ограничение (запрет) совмещения профессий и должностей по согласованию с руководителем учреждения;
 - - проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий – на все иные имеющиеся в Учреждении вакансии.
 - - предоставлять возможность переобучения высвобождаемым работникам за счет средств организации профессиям, по которым имеются вакансии.
- Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.
- Обеспечивать преимущественное право трудоустройства бывшим работникам организации, получившим травму на производстве по вине организации, или профзаболевание, если их квалификация соответствует требованиям производства.

- Работникам, поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.
 - Продолжительность ежедневной работы и трудовой распорядок для работников образовательного учреждения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.
 -

III. Режим труда и отдыха

3.1. Рабочее время

3.1.1. Продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1) и графиками сменности - (при наличии сменной работы), утверждаемыми работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.1.2. Для работников устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными: 40-часовая для мужчин и сотрудников работающих в г.Краснодар, 36-часовая для женщин работающих в сельской местности (статья 263.1 ТК РФ), за исключением работников, для которых установлена рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику и при сменной работе.

В центре применяется сменная работа. Число смен в сутки – одна. Работа в течении двух смен подряд запрещена. При сменной работе продолжительность рабочего времени устанавливается графиками сменности, которые доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие (ст.103 ТК РФ). При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение Представительного органа трудового коллектива (в порядке, установленном ст.372 ТК РФ).

Для работников, работающих по графику сменности (администраторы, медицинские сестры, повара, кухонные рабочие, официанты) устанавливается суммированный учет рабочего времени за год.

Для работников, работающих с предоставлением выходных по скользящему графику (горничная, уборщик служебных помещений, воспитатель, матрос-спасатель) устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц; для повара, кухонного рабочего, официантов) устанавливается суммированный учет рабочего времени за год.

3.1.3. Для лиц, моложе 18 лет, для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, инвалидов 1 и 2 группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст.92 ТК РФ.

3.1.4. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполное рабочее время. Работодатель обязуется установить неполное рабочее время по просьбе

беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

3.1.5. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ).

3.1.6. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) может повлечь массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения профкома вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст.74 ТК РФ).

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой ст.81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации (ст.74 ТК РФ).

3.1.7. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст.99 ТК РФ).

Привлечение работников к сверхурочной работе проводится в порядке, установленном ст.99 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст.99 ТК РФ).

3.1.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст.113 ТК РФ).

3.1.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в порядке, установленном ст.113 ТК РФ.

3.1.10. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст.259, ст.268 ТК РФ).

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом

отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст.259 ТК РФ).

3.1.11. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (ст.99, ст.113, ст.259 ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

3.2. Время отдыха

3.2.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), для работающих инвалидов - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников в возрасте до семнадцати лет - 31 календарный день (ст.267 ТК РФ).

3.2.2. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии с ст. 119 ТК РФ – директору в размере 14 календарных дней, заместителям директора – 7 календарных дней и суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.2.3. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на срок до 30 календарных дней по его заявлению при условии обеспеченности нормального осуществления деятельности Учреждения.

Предоставляет работникам дополнительный отпуск без сохранения заработной платы с учетом мнения профсоюзного комитета:

- для проводов детей в армию – 3 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – до 5 календарных дней, и членам профкома и членам комиссии по ОТ - до 3 календарных дней;
- женщинам в первый день учебного года, имеющим детей 1-5 классов – 1 календарный день.

3.2.4. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.128, ст.263 ТК РФ).

3.2.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, в порядке, установленном ст.372 ТК РФ, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и извещает работника за 2 недели о времени начала отпуска.

3.2.6. Несоввершеннолетним работникам, женам военнослужащих, лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России», чернобыльцам, Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, Героям Социалистического Труда, Героям труда Кубани, полным кавалерам ордена Славы, полным кавалерам ордена Трудовой Славы, инвалидам войны, одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, работникам, воспитывающим ребенка-инвалида, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

3.2.7. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст.260 ТК РФ).

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени непрерывной работы у данного работодателя (ст.123 ТК РФ).

3.2.8. Работодатель обязан предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждо-

го выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст.262 ТК РФ).

IV. Оплата труда

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

4.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ст.135 ТК РФ).

4.2. Минимальный размер оплаты труда работников устанавливается не ниже МРОТ, установленного в Российской Федерации.

Работодатель обязуется:

4.4. Производить индексацию минимальной заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.5. Выплачивать заработную плату работнику не реже чем каждые полмесяца: за первую половину месяца-23 числа текущего месяца, за вторую половину месяца-8 числа месяца, следующего за отчетным в месте выполнения им работы либо перечислять на указанный работником счет в банке.

4.6. Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

4.7. Выдавать каждому работнику расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размерах и основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форму расчетного листка утверждать с учетом мнения представительного органа работников (ст.136 ТК РФ).

4.8. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

4.9. Оплачивать время простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ).

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст.157 ТК РФ).

Время простоя по вине работника не оплачивать (ст.157 ТК РФ).

4.10. Производить оплату труда при временном переводе работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.72.2 ТК РФ).

4.11. Определять с учетом мнения профсоюзного комитета стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, выслуга лет, классность и другие) и их размеры (ст.8 ТК РФ).

4.12. Устанавливать работнику доплату (размер которой определяется соглашением сторон трудового договора) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.151 ТК РФ).

4.13. Производить оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

4.14. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм (ст.140 ТК РФ), а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

4.15. В соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов создаёт или выделяет рабочие места для трудоустройства инвалидов и особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в трудоустройстве, принимает локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах.

4.16. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы: (в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении.) В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. Работник, отсутствующий в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

V. Обеспечение занятости.

Работодатель обязуется:

5.1. Рассматривать предварительно с участием профсоюзного комитета все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата.

5.2. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после

принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию дополнительных производств и рабочих мест, смене режима работы работодателем, переобучению работников и т.д.

Расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

5.3. Предупредить персонально работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников под роспись не позднее, чем за два месяца (ст.180 ТК РФ).

Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы, для поиска новой работы.

5.4. Сохранять за сокращаемым работником права на все гарантии и льготы, действующие на предприятии, в том числе и на повышение тарифов (окладов) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения.

5.5. Сообщать письменно предварительно (не менее чем за три месяца) профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст.82 ТК РФ).

5.6. Рассмотреть возможность расторжения трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении (в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации), выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего месячного заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст.180 ТК РФ).

5.7. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории, предусмотренные ст.179 ТК РФ, а также работники из числа воспитанников детских домов, лица предпенсионного возраста; одинокие родители, имеющие детей в возрасте от 14 до 18 лет; работники, обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения.

VI. Охрана труда и здоровья

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда **обязуется:**

6.1 Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществлять в размере выделенных средств.

6.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда согласно приложению №1.

6.3. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с планом-графиком, согласно приложению № 2.

6.4. Обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда.

6.5. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников, обязанных проходить периодический медицинский осмотр -1 раз в год, согласно приложению № 3.

6.6. Разработать мероприятия направленные на поддержание здоровья на рабочем месте и профилактике ВИЧ/СПИДа (согласно рекомендациям МОТ от 2010г. и Федерального закона от 30.03. 1995г. N38-ФЗ "О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)").

6.7. Заключать договор социального страхования работников от несчастных случаев на производстве за счет средств работодателя. В соответствии с частью 2 Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых с вредными и (или) опасными производственными факторами от 10.12.2012г. № 580-н использовать страховые взносы на меры по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

6.8. Обеспечить:

6.8.1. Своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами; смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей, согласно приложений №№ 4, 5, 6.

6.8.2. Ремонт, стирку, сушку сертифицированной специальной одежды и специальной обуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств.

6.9. Создать на паритетной основе из представителей работодателя и работников комиссию по охране труда.

6.10. Ежемесячно, в первый четверг, организовать проведение Дня охраны труда в организации. Возложить обязанности по его проведению на комиссию по охране труда или на лицо, ответственное за охрану труда в организации.

6.11. В соответствии с пунктом 13.2 раздела XIII *«Гигиенических требований к персональным ЭВМ и организации работ»*, утвержденных постановлением государственного санитарного врача РФ от 03.06.2003 № 118 (СанПин 2.2.2./2.4. 1340-03), не привлекать женщин со времени установления беременности к работам с использованием персональных ЭВМ (или для них ограничивается время работы с ПЭВМ (не более 3 часов за рабочую

смену при условии соблюдения гигиенических требований, установленных Санитарными правилами).

Трудоустройство беременных женщин осуществлять в соответствии с законодательством РФ.

Создаёт на котируемых рабочих местах условия труда, соответствующие требованиям действующего трудового законодательства и санитарными правилами СП 2.2.9.2510-09 «Гигиенические требования к условиям труда инвалидов» от 08.05.2009 №30 с учётом степени риска причинения вреда. Противопоказанными для трудоустройства инвалидов являются вредные и опасные условия труда. Для определения условий труда на конкретном рабочем месте, работодатель проводит специальную оценку условий труда.

6.12. Работники обязаны:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;
- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;
- немедленно сообщать непосредственному руководителю о любом несчастном случае, а также о ситуации, создающей угрозу жизни и здоровью людей.

VII. Гарантии и компенсации для работников

Работодатель обязуется:

7.1. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные ст.173-177 ТК РФ;

Устанавливать доплату за работу во вредных условиях - 4% к окладу .

7.2. Выплачивать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохранять за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

7.3. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработке работников для предоставления их в управление Пенсионного фонда. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

7.4. Освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предостав-

ляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст.186 ТК РФ).

Профсоюзный комитет обязуется:

7.5. Представлять интересы членов профсоюза по вопросам социально-трудовых прав в комиссии по трудовым спорам, суде, органах местного самоуправления.

7.6. Разъяснять работникам Положения коллективного договора, содействовать реализации их социально-трудовых прав.

7.7. Запрашивать и получать информации о ходе выполнения коллективного договора у работодателя.

7.8. Осуществлять в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

7.9. Контролировать силами общественных инспекторов комиссии по охране труда за соблюдением Работодателем и сотрудниками требований по охране труда и технике безопасности, а так же контроль за своевременным обеспечением сотрудников специальной одеждой, специальной обувью, средствами индивидуальной защиты.

7.10. Профсоюзный комитет обязуется представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

7.11. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

7.12. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.13. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

7.14. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

7.15. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

7.16. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

7.17. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

7.18. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

7.19. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ РАБОТНИКАМ.

3. При наличии финансовых возможностей Работодатель предоставляет работникам:

3.1. Единовременную материальную помощь:

- к ежегодному отпуску в размере 1 должностного оклада;
- в связи с регистрацией брака в размере 3000 рублей;
- в связи с рождением ребенка в размере 3000 рублей;
- в связи со смертью близких родственников, супруга (супруги) в размере 3000 рублей;
- в связи с другими обстоятельствами (по ходатайству профсоюзного комитета).

3.2. Выплачивает денежное вознаграждение:

- в связи с исполнением возраста 50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет в размере 3000 руб. соответственно.

3.3. Гарантировать работникам выделение льготных путевок на санаторно-курортное лечение с оплатой в размере 20% за счет средств ФНПР, (80% из собственных средств работника).

VIII. Гарантии деятельности профсоюзной организации

8.1. Права профсоюзного комитета и гарантии его деятельности определяются законодательством и настоящим коллективным договором.

Для создания условий нормальной деятельности профсоюзного комитета **работодатель обязуется:**

8.2. Предоставлять профсоюзному комитету необходимую информацию в целях участия его в принятии решений по социально-трудовым вопросам.

8.3. При наличии письменных заявлений работников принимать и ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

8.4. Не увольнять по инициативе администрации работников, входящих в состав профсоюзных органов, без предварительного согласия профсоюзного комитета.

8.5. Предоставлять профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, свободное оплачиваемое время для исполнения общественных обязанностей в согласованные с профкомом сроки:

1 час в неделю - членам профкома;

2 часа в неделю - председателю профсоюзного комитета

8.6. Предоставлять профсоюзного комитета право проведения собраний членов профсоюза в рабочее время, но не ранее, чем за час до окончания первой смены. Выделять для этой цели помещение в согласованные с Работодателем сроки.

8.7. На время краткосрочной профсоюзной учебы профсоюзные работники освобождаются от работы с сохранением среднего заработка в соответствии с планом и сроками учебы (п.5, ст.25 Федерального закона о профсоюзах).

8.9. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.10. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами **2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ** производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ (часть вторая ст. 82 ТК РФ)

8.11. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

8.12. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.13. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

8.14. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

8.15. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

IX. Работа с молодежью

В целях более эффективного участия молодых работников в повышении уровня работы учреждения, обеспечения занятости, усиления социальной защищенности, вовлечения в активную жизнь в учреждении стороны договорились:

Работодатель обязуется:

9.1. Организовать и проводить культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия.

9.2. Молодой специалист – специалист, окончивший учебное заведение, впервые принятый на работу по специальности в образовательное учреждение или имеющий соответствующий стаж работы менее 3 лет, в возрасте до 35 лет.

9.2. Предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего и высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

9.3. Обеспечить молодым работникам доступность занятий спортом, самодетельностью, возможность реализации творческих способностей и интересов.

9.4. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива учреждения, ведущего активную и плодотворную профессиональную и общественную деятельность.

9.5. Закреплять наставника за молодым специалистом, прибывшим на работу в учреждение после окончания учебного заведения.

9.6. В целях рационального трудоустройства лиц моложе 18 лет, обеспечения их профессионального роста и развития:

- устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.), где организация работы учреждения допускает такую возможность;

Профсоюзный комитет обязуется:

9.7. Использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий молодых работников.

9.8. Проводить работу по мотивации профсоюзного членства среди работников в возрасте до 35 лет, активную профсоюзную деятельность.

9.9. Оказывать помощь молодежи в соблюдении законодательно установленных для нее льгот и дополнительных гарантий (ст. 173-177 ТК РФ).

9.10. Контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, в соответствии со ст. 69 ТК РФ.

9.11. Не допускать со стороны работодателя установленного испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности.

9.12. Контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст. 122 и 124 ТК РФ.

9.13. Контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст. 269 ТК РФ).

9.14. Добиваться мер социальной поддержки молодых работников в части улучшения жилищных условий.

9.15. Информировать молодых специалистов о задачах и деятельности организации Профсоюза в вопросах защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Х. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

9.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

9.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

9.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

9.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее – комиссия).

9.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложения к нему будут доводить до всех работников с объяснением причин, их вызвавших.

9.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

9.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду (ст.51 ТК РФ).

10.2. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения коллективного договора, в порядке текущего контроля, не реже одного раза в квартал.

10.3. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) работников или комиссией не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год).

10.4. К ответственным работникам сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

Приложение

к коллективному договору 4/2

СОГЛАШЕНИЕ

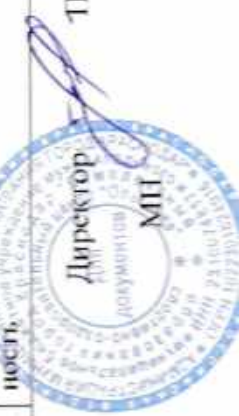
по охране труда работодателя и уполномоченного работника представителями представителями органа на 2023- 2026 год муниципальное бюджетное учреждение « Комплексный спортивно-оздоровительный центр «Ольгинка»

(Наименование организации)

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ (т.руб.)	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым учащаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых работ	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Проведение медицинского осмотра	чел.	54	890,0	2023-2026	Щетинина В.А. Шарипова А.В.	54	38	-	-
2	Организация обучения по ОТ и ПБ	чел.	7	10,5	2023-2026	Шарипова А.В.	54	38		
3	Проведение специальной оценки условий труда	Рабочие места	8	18,0	2023-2026	Шарипова А.В.	54	38		
4	Приобретение средств индивидуальной защиты и спецодежды	шт.	250	425,0,0	2023-2026	Шарипова А.В.	44	28		
5	Приобретение смывающих средств и защитных кремов	шт.	1600,0	72,0	2023-2026	Шарипова А.В.	41	26		
6	Очистка вентиляционных установок, замена фильтров, проверка на эффективность, проверка на эффективность	шт.	5	300,0	2023-2026	Трегьяков В.В. Шарипова А.В.	54	38		

Т.М.Щербинин

Н.Н.Мунаева



«Согласовано»
Председатель профкома

И.И. Мунаева
ФИО, роспись
МП
Первичная
профсоюзная
организация
МБУ КСОЦ
«Ольгинка»
г. Красноярск

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МБУ КСОЦ «Ольгинка»

П.М. Щербинин
ФИО, роспись
«04» 09 2023 года
МП

ПЛАН-ГРАФИК
последующей специальной оценки условий труда

Всего рабочих мест в организации: 64
в том числе с вредными условиями труда 6

№ п/п	Наименование рабочего места (цеха, участка, подразделения)	Количество рабочих мест	Сроки проведения СОУТ
1	директор учреждения	1	задекларировано
2	заместитель директора	2	задекларировано
3	инженер	2	задекларировано
4	врач	1	12.04.2023
5	специалист I категории	1	задекларировано
6	инструктор по физкультуре	1	задекларировано
7	старший администратор	1	задекларировано
8	старшая медицинская сестра	1	12.04.2023
9	экспедитор	1	задекларировано
10	делопроизводитель	1	задекларировано
11	секретарь	1	задекларировано
12	электромонтер	1	задекларировано
13	столяр	1	задекларировано
14	электрик	1	задекларировано
15	рабочий по ком.обслуж.рем.	1	задекларировано
16	садовник	1	задекларировано
17	дворник	1	задекларировано
18	санитарка	1	12.04.2023
19	подсобный рабочий	1	задекларировано
20	уборщик сл.помещений	1	задекларировано
21	уборщик пляжа	1	задекларировано
22	культурорганизатор	1	задекларировано
23	калькулятор	1	задекларировано
24	кладовщик	1	задекларировано
25	кастелянша	1	задекларировано
26	специалист по кадрам	1	задекларировано
27	специалист	1	задекларировано
28	воспитатель	4	задекларировано
29	музыкальный руководитель	1	задекларировано
30	педагог доп.образования	1	задекларировано

38	педагог-психолог	1	задекларировано
39	старший воспитатель	1	задекларировано
40	матрос-спасатель	1	задекларировано
41	грузчик	1	задекларировано
42	Водитель(044,755)	2	26.11.2024
43	педагог-организатор	1	задекларировано
44	администратор	1	задекларировано
45	плотник	1	задекларировано
46	повар	1	21.04.2025
47	слесарь-сантехник	1	задекларировано
48	шеф-повар	1	21.04.2025
49	заведующий хозяйством	1	задекларировано
50	заведующий складом	1	задекларировано
51	комендант	1	21.04.2025
52	медицинская сестра	1	24.10.2024
53	водитель	5	задекларировано
54	официант	2	задекларировано
55	машинист по стирке	1	24.10.2024
56	кух.рабочий	3	задекларировано
57	горничная	2	задекларировано

График составил
Инженер

Председатель ПК




Шарипова А.В.

Мунаева Н.Н.

«Согласовано»
Председатель профкома


Н.Н.Мунасва
ФИО, роспись
МП
Первичная профсоюзная организация МБУ КСОЦ «Ольгинка»

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МБУ КСОЦ «Ольгинка»


П.М.Щербинин
ФИО, роспись
«04» 09 2023 года
МП
Для документов

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и работ, для выполнения которых обязательны предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры работников

№ п.п	Профессия или должность	Вредные или опасные производственные факторы	Периодичность проведения медосмотров
1	2	3	4
1	директор учреждения		ежегодно
2	заместитель директора		ежегодно
3	инженер		ежегодно
4	врач	биологический	ежегодно
5	специалист I категории		ежегодно
6	инструктор по физкультуре		ежегодно
7	старший администратор		ежегодно
8	старшая медицинская сестра	биологический	ежегодно
9	экспедитор		ежегодно
10	делопроизводитель		ежегодно
11	секретарь		ежегодно
12	электромонтер		ежегодно
13	столяр		ежегодно
14	электрик		ежегодно
15	рабочий по ком.обслуж.рем.		ежегодно
16	садовник		ежегодно
17	дворник		ежегодно
18	санитарка	биологический	ежегодно
19	подсобный рабочий		ежегодно
20	уборщик сл.помещений		ежегодно
21	уборщик пляжа		ежегодно
22	культурорганизатор		ежегодно
23	калькулятор		ежегодно
24	кладовщик		ежегодно
25	кастелянша		ежегодно
26	специалист по кадрам		ежегодно
27	специалист		ежегодно
28	воспитатель		ежегодно
29	музыкальный руководитель		ежегодно
30	педагог доп.образования		ежегодно
31	педагог-психолог		ежегодно
32	старший воспитатель		ежегодно
33	матрос-спасатель		ежегодно
34	грузчик		ежегодно
35	водитель		ежегодно
36	педагог-организатор		ежегодно
37	администратор		ежегодно

38	животник		ежегодно
39	швар		ежегодно
40	слесарь-сантехник		ежегодно
41	шеф-повар		ежегодно
42	заведующий хозяйством		ежегодно
43	заведующий складом		ежегодно
44	комендант		ежегодно
45	медицинская сестра	биологический	ежегодно
46	официант		ежегодно
47	машинист по стирке		ежегодно
48	кухонный рабочий		ежегодно
49	горничная		ежегодно

«Согласовано»
Председатель профкома

[Подпись]

Н.И.Мунаева

ФИО, роспись
МП



«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МБУ КСОИ «Ольгинка»

[Подпись]

П.М.Иванов

ФИО, роспись

2015 года



ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной
одежды, специальной обуви и др. СИЗ

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на 1 год
1	2	3	4
1	экспедитор	Халат темный	1 шт.
2	Заведующий складом	-Костюм для защиты от произв.загрязнений; - халат темный, белый; -перчатки рабочие х/б; -обувь кожаная;	1 шт. 2 шт. 6 пар 1 пара
3	Кастелянша	- халат темный	1 шт.
4	Машинист по стирке белья	-Костюм для защиты от произв.загрязнений; - перчатки резиновые; -перчатки с полимерным покрытием -обувь кожаная; - сапоги резиновые; - фартук с полимерным нагрудником	1 шт. 1 шт.(дежурные) 6 пар 1 пара 1 пара 1 шт.(дежурный)
5	Столяр, плотник	-Костюм для защиты от произв.загрязнений; - перчатки с полимерным покрытием; - очки защитные; - ср-во индивидуальной защиты	1 шт. 12 шт 1 шт. до износа 1 шт. до износа
6	Слесарь- сантехник	-костюм для защиты от произв.загрязнений; - перчатки с полимерным покрытием; - очки защитные; - ср-во индивидуальной защиты - сапоги резиновые	1 шт. 12 шт 1 шт. до износа 1 шт. до износа 1 пара на 2 года
7	Рабочий по обслуживанию	-костюм для защиты от произв.загрязнений; - перчатки резиновые; - обувь кожаная	1 шт. 12 шт 1 пара

	Дворник, садовник	<ul style="list-style-type: none"> - костюм для защиты от произв.загрязнений; - костюм для защиты от произв.загрязнений (летний); - перчатки резиновые; - перчатки с полимерным покрытием - сапоги резиновые - очки защитные - ср-во индивидуальной защиты - фартук из полимерных материалов с нагрудником 	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>12 пар</p> <p>6 пар</p> <p>1 пара на 2 года</p> <p>1 шт до износа</p> <p>1 шт до износа</p> <p>2 шт</p>
9	Грузчик	<ul style="list-style-type: none"> - халат темный - рукавицы рабочие х/б 	<p>1 шт</p> <p>12 пар</p>
10	Электромонтер, электрик	<ul style="list-style-type: none"> - костюм для защиты от произв.загрязнений; - перчатки диэлектрические; - перчатки с полимерным покрытием; - очки защитные; - ср-во индивидуальной защиты - сапоги резиновые с защитным подноском; - ботинки диэлектрические 	<p>1 шт.</p> <p>1 дежурные</p> <p>12 шт</p> <p>1 шт. до износа</p> <p>1 шт. до износа</p> <p>1 пара на 2 года</p> <p>1 пара дежурные</p>
11	Врач	<ul style="list-style-type: none"> - халат белый; - костюм медицинский; - обувь кожаная; 	<p>1 шт</p> <p>1 шт</p> <p>1 пара</p>
12	Медицинская сестра	<ul style="list-style-type: none"> - халат белый; - костюм медицинский; - обувь кожаная; - колпак х/б 	<p>1 шт</p> <p>1 шт</p> <p>1 пара</p> <p>2 шт</p>
13	Санитарка	<ul style="list-style-type: none"> - халат белый; - обувь кожаная; - перчатки резиновые; 	<p>1 шт</p> <p>1 пара</p> <p>12 шт</p>
14	Шеф-повар	<ul style="list-style-type: none"> - халат белый; - костюм для шеф- повара; - обувь кожаная; - фартук поварской; 	<p>1 шт</p> <p>2 шт</p> <p>1 пара</p> <p>2 шт</p>
15	Повар	<ul style="list-style-type: none"> - костюм поварской; - обувь кожаная; - фартук поварской; - колпак 	<p>1 шт</p> <p>1 пара</p> <p>2 шт</p> <p>2 шт</p>
16	Калькулятор	<ul style="list-style-type: none"> - халат белый 	<p>1 шт</p>

17	Кухонный рабочий	<ul style="list-style-type: none"> - костюм для защиты от произв. загрязнений; - фартук с нагрудником клеенчатый и матерчатый; - фартук поварской х/б - обувь кожаная; - колпак; - перчатки резиновые 	<ul style="list-style-type: none"> 1 шт 2 шт 2 шт 1 пара 2 шт 6 пар
18	Водитель	<ul style="list-style-type: none"> - костюм для защиты от произв. загрязнений; - жилет сигнальный; - перчатки резиновые или из полимерных материалов 	<ul style="list-style-type: none"> 1 шт 1 шт до износа 12 пар
19	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	<ul style="list-style-type: none"> - костюм для защиты от произв. загрязнений; - перчатки с полимерным покрытием; - перчатки резиновые - очки защитные; - ср-во индивидуальной защиты - сапоги резиновые с защитным подноском; - ботинки диэлектрические 	<ul style="list-style-type: none"> 1 шт. 6 пар 12 пар 1 шт. до износа 1 шт. до износа 1 пара на 2 года 1 пара дежурные
20	Комендант	- халат темный	1 шт
21	Горничная	<ul style="list-style-type: none"> - костюм для защиты от произв. загрязнений; - обувь кожаная; - перчатки резиновые 	<ul style="list-style-type: none"> 1 шт 1 пара 12 пар
22	Уборщик пляжа	<ul style="list-style-type: none"> - костюм для защиты от произв. загрязнений; - костюм для защиты от произв. загрязнений (летний); - перчатки с полимерным покрытием - сапоги резиновые - ср-во индивидуальной защиты - плащ водоотталкивающий 	<ul style="list-style-type: none"> 1 шт. 1 шт. 12 пар 1 пара на 2 года 1 шт до износа 1 шт на 2 года
23	Официант	<ul style="list-style-type: none"> - костюм для защиты от произв. загрязнений; - фартук с нагрудником клеенчатый и матерчатый; - обувь кожаная; - колпак; - перчатки резиновые 	<ul style="list-style-type: none"> 1 шт 2 шт 1 пара 2 шт 12 пар

«Согласовано»
Председатель профкома


И. Н. Мунасва
ФИО, роспись
МП
Первичная
профсоюзная
организация
МБУ КСОЦ
«Ольгинка»

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МБУ КСОЦ «Ольгинка»


П. М. Щербинин
ФИО, роспись
«09» 09 2023 года

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных с загрязнениями,
получающих бесплатно, смывающие и обезвреживающие средства

№ п/п	Профессия или должность	Наименование защитных и обезвреживающих средств, норма выдачи 1 работника в месяц	Наименование защитных и обезвреживающих средств, норма выдачи 1 работника в месяц	Регенерирующие, восстанавливающие средства, норма выдачи на 1 работника в месяц	Наименование защитных и обезвреживающих средств, норма выдачи 1 работника в месяц	Наименование защитных и обезвреживающих средств, норма выдачи 1 работника в месяц
		Крем гидрофильный	Крем гидрофобный	Крем восстанавливающий	Пасты очищающие	Крем от УФ излучений
1	Водитель	100мл		100 мл	200 мл	
2	Слесарь-сантехник		100 мл	100 мл		
3	Столяр		100 мл	100 мл		
4	Дворник		100 мл	100 мл		
5	Садовник		100 мл	100 мл		100 мл
6	Грузчик		100 мл	100 мл		100 мл
7	Электромонтер		100 мл	100 мл		
8	Плотник		100 мл	100 мл		
9	Уборщик пляжа			100 мл		100 мл
10	Рабочий по обслуживанию зданий		100 мл	100 мл		
11	Подсобный рабочий		100 мл	100 мл		
12	Кухонный рабочий		100 мл	100 мл		
13	Санитарка		100 мл	100 мл		
14	Официант		100 мл	100 мл		
15	Горничная		100 мл	100 мл		
16	Заведующий складом		100 мл	100 мл		
17	Заведующий хозяйством		100 мл	100 мл		
18	Машинист по стирке белья		100 мл	100 мл		
19	Уборщик служебных помещений		100 мл	100 мл		
20	Матрос - спасатель					100 мл

«Согласовано»
Председатель профкома


Н.И. Мунаева
ФИО, роспись
МП
Горничная
профсоюзная
организация
МБУ КСОЦ
«Ольгинка»

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МБУ КСОЦ «Ольгинка»


П.М. Шербинин
ФИО, роспись
« 04 » 09 2023 года
Для документов

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных с загрязнениями, получающих бесплатно, смывающие и обезвреживающие средства

№ п/п	Профессия или должность	Наименование смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц (гр.)
1	2	3	
1	Водитель	Мыло хозяйственное	300 гр.
2	Слесарь-сантехник	Мыло хозяйственное	300 гр.
3	Столяр	Мыло хозяйственное	300 гр.
4	Дворник	Мыло хозяйственное	300 гр.
5	Садовник	Мыло хозяйственное	300 гр.
6	Грузчик	Мыло хозяйственное	300 гр.
7	Электромонтер	Мыло хозяйственное	300 гр.
8	Плотник	Мыло хозяйственное	300 гр.
9	Уборщик пляжа	Мыло хозяйственное	300 гр.
10	Рабочий по обслуживанию зданий	Мыло хозяйственное	300 гр.
11	Подсобный рабочий	Мыло хозяйственное	300 гр.
12	Кухонный рабочий	Мыло туалетное	300 гр.
13	Санитарка	Мыло туалетное	300 гр.
14	Официант	Мыло туалетное	300 гр.
15	Горничная	Мыло туалетное	300 гр.
16	Заведующий складом	Мыло туалетное	300 гр.
17	Заведующий хозяйством	Мыло туалетное	300 гр.
18	Машинист по стирке белья	Мыло туалетное	300 гр.
19	Уборщик служебных помещений	Мыло туалетное	300 гр.

Инженер



А.В. Шарипова

«Согласовано»
Председатель профкома

Н.Н.Мунаева
ФИО, роспись
МП
Территориальная
профсоюзная
организация
МБУ КСОЦ
«Ольгинка»

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МБУ КСОЦ «Ольгинка»

- П.М.Щербинин
ФИО, роспись
« 09 » 20 23 года
МП



Перечень профессий и должностей работников,
работа которых дает право на гарантии и компенсации
за работу с вредными условиями труда

№ п/п	Наименование профессии или должности	Доплата в % от оклада (класс условий труда 3.1., 3.2.,3.3.,3.4.)	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска (в календарных днях) (класс условий труда 3.2.,3.3.,3.4.)	Продолжительность рабочего времени (часов в неделю) (класс условий труда 3.3.,3.4.)
1	2	3	4	5
1	Врач	4%		39
2	Старшая медицинская сестра	4%		36
3	Медицинская сестра	4%		36

«Согласовано»

Председатель профкома



Н.Н.Мунаева

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор

«04» 09

П.М.Щербинин

20 13 года

МП



Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда и имеющих право на бесплатное получение молока или других равноценных продуктов

№ п/п	Профессия или должность	Норма выдачи или размер компенсации
1	Врач	0,5 л
2	Старшая медсестра	0,5 л

Примечание:

В соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов и перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов».



Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 21 листов.
Курчав *Спас*
Директор МБУ КСОЦ «Ольгинка»
(наименование должности)
Паша П.М. Шербинин
(подпись, расшифровка подписи)

